

Проект на Министерство на външните работи „Усъвършенстване на знанията и уменията на служителите в администрацията на МВНР”

Министерство на външните работи винаги се е ръководило от разбирането, че реформата в държавната администрация цели създаването на атмосфера, която активно насърчава нововъведенията, въвеждането на нови практики, усвояване на умения за прилагане на нов стил на работа. Процесът на модернизиране на администрацията на централно ниво изисква задълбочаване и усъвършенстване на знанията и уменията на служителите, съобразени с достиженията на европейското право, усвояване на умения за прилагане на нов стил в работата, инициатива и желание да се постигнат резултати при обслужване на гражданите и бизнеса.

Министерство на външните работи е бенефициент по **договор № 12-22-66/02.01.2014 г.** за изпълнение на проект **„Усъвършенстване на знанията и уменията на служителите в администрацията на МВНР за ефективно и ефикасно изпълнение на задълженията”**. Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на **Оперативна програма „Административен капацитет”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд** по приоритетна ос II - „Управление на човешките ресурси”/подприоритет 2.2 „Компетентна и ефективна държавна администрация”/. Общата стойност на проекта е 78 849,60 лв, / 85% от Европейския социален фонд и 15 % от националния бюджет на Р България/, а неговата продължителност е 12 месеца. Проектът се реализира в съответствие с Регламент на Съвета /ЕО/ № 1083/2006 и Регламент на Комисията /ЕО/ № 1882/2006. Това е първият проект на МВНР по програма „ОПАК”, като темата му е избрана чрез проучване потребностите на служителите на МВНР. Откриха се няколко проблема, които очертаха специфичните цели на проекта:

1. Повишаване на професионалната компетентност и квалификация на служителите в администрацията на МВНР

2. Подобряване на управлението и комуникацията между дирекции и отдели в МВНР чрез изграждане на умения за екипна работа

3. Повишаване мотивацията и удовлетвореността на служителите чрез обучение. Високата мотивация е основна предпоставка за задържането на квалифицираните специалисти в администрацията, което е от ключово значение за трайното повишаване на качеството на изпълнението на задълженията на служителите.

Проектът е в съответствие на целите, дейностите и мерките, предвидени в стратегическите документи: Стратегия за обучение на служителите в администрацията 2006 г., с дейност „Професионално и кариерно развитие на служителите в администрацията”, Стратегията за управление на човешките ресурси в държавната администрация 2006-2013 г.с дейност „Провеждане на ефективна политика за повишаване на професионалната квалификация” и Националната стратегическа референтна рамка, даваща възможност за социално приобщаване и равен достъп до и качество на социалната инфраструктура.

Целевата група на проекта е администрацията на МВНР на всички нива. В оценката на професионалните възможности и квалификацията на служителите в

администрацията на МВНР се съдържа и умението за възприемане на съвременни модели на обучение и развитие на способностите на отделните служители. В изпълнението на проекта бяха въввлечени всички заинтересовани страни, при спазване принципите за равните възможности въз основа на пол, етнически произход, религия и вярвания, увреждания, възраст или сексуална ориентация.

В рамките на процеса по разработване на проекта бяха детайлизирани областите, в които трябва да се насочат усилията чрез обучителни семинари :

- Необходимост от надграждане и актуализиране на професионалната компетентност на служителите за изпълнение изискванията на Общата стратегия за електронно управление в Република България 2011–2015 – принципи, модели, секторни политики, основни рискове и изпреварващи действия, което е приоритет в държавната политика на няколко правителства;

- Подобряване на административната стилистика на служителите на МВНР. Големите промени в българския език, настъпили през последните години, както и усилията за изграждане на общ модел за всички държавни структури налага унифицирането на административните документи на цялата администрация и въвеждането на добрите практики на ЕС в тази област;

- Необходимост от повишаване правната култура на служителите в МВНР, които не са юристи, но в рамките на служебните си задължения се налага да боравят с нормативни документи и прилагане правото на Европейския съюз;

- Нужда от подобряване на екипното взаимодействие и придобиване на умения за ефективна работа в екип и вътрешноорганизационно взаимодействие;

- Необходимост от повишаване на лидерските умения на служителите на ръководни позиции и тези, на които най-често им се налага да управляват мултифункционални екипи.

Тези потребности предопределиха и конкретните теми на обучение, взети от най-добрите практики при обучение на възрастни, както и вече съществуващи добри практики при провеждане на обучения за държавната администрация в Института по публична администрация. През първото полугодие бяха проведени три обучения на служители на МВНР в Института по публична администрация.

1. Управление на електронната администрация. Облачни технологии, архитектури, модели и виртуална среда, с продължителност от 16 учебни часа. В тази област основно значение имаше фактът, че МВНР е едно от малкото министерства, в които целия документооборот е изцяло електронизиран и на практика министерството би могло, при готовност от другите администрации, да работи само с електронни документи. Получените знания подпомогнаха служителите по-добре да се справят с електронната система на министерството и по-ясно да се открие необходимостта от въвеждане на електронно управление, подобно на други страни членки на Европейския съюз.

2. Административна стилистика, с продължителност 12 учебни часа. Служителите, преминали това обучение, получиха знания за необходимостта от

стилизиране на езика на различните видове документи, изготвяни от администрацията, усвоиха последните норми на съвременен писмен и устен изказ, осигуряващ ефективно общуване в рамките на администрацията и в отношенията ѝ с граждани и юридически лица. Не на последно място получените знания подпомогнаха формирането на унифициран стил на общуване в администрацията.

3. Прилагане на правото на ЕС с държавите членки, с продължителност от 20 учебни часа. Служителите, преминали това обучение, научиха за особеностите и елементите на правната система на ЕС; принципите на прилагане на правото на ЕС на държавите членки и произтичащите от тях задължения за националните органи; системата на източниците на правото на ЕС. Чрез обучението служителите придобиха практически умения по боравенето и прилагане на нормативните актове на ЕС, което често им се налага в тяхната ежедневна работа.

На обучените служители бяха издадени сертификати.

През втората половина на 2014 г се проведе обучение по **Дейност 2. Обучения по ключови компетентности за повишаване на ефективността и ефикасността от работата в МВНР.**

Това обучение бе структурирано в два модула, насочени към различни целеви групи – за началник отдели и експерти. Обучението бе изнесено от ежедневната среда на участниците с цел по ефективното придобиване на знания и умения и постигане на групова динамика. Съдържанието на обучението имаше изразена практическа насоченост, като включва теоретична и практическа част. Двете части бяха съчетани и се редуваха по подходящ начин, като съотношението между тях беше 50 на 50. Обучението бе разделено в два модула:

Модул 1. Стратегическо лидерство, изграждане и управление на екип. Стратегическото лидерство е мултидисциплинарно обучение, което включва елементи от политическите науки, публичната администрация, макроикономиката и мениджмънта. Обучението бе насочено към формиране на умения за вземане на решения в реална обстановка, практически знания и умения при планирането, генерирането и изпълнението на задачи. Служителите бяха обучавани чрез мултидисциплинарния подход при обучение на служители от държавната администрация, с достъп да теоретичен и практически набор от знания и умения. Не навсякъде може да се получи връзка на обучителния процес с реалната публична среда, но бяха формирани практически умения, основани на доказани теоретични постановки. Обучението беше с продължителност 10 часа и съдържаше следните компоненти: лидерството – визия за иновации и ефективни промени, изграждане на лидерски умения, стратегическо управление в публичната сфера, избор на стратегия и нейното изпълнение, създаване умения за мотивиране и прилагане на ефективен подбор на служителите, разкриване на лидерски потенциал, лидерски модели, профили, стилове, разпределение на лидерските дейности, етапи и методи на стратегическо планиране, възлагане, изпълнение и оценка на дейността на служителите и др.

Модул 2. Ефективни екипи със следните теми:

- **Работа в екип на администрацията**
- **Практически приложими умения за ефективно обединяване около една обща цел.**

Обучението запозна участниците с основните методи, похвати и инструменти при реализирането на управлението на екипи. Поради спецификата на общуването в екип, фокусът на обучението беше поставен върху изучаването на комуникационните средства и психологически техники, които позволяват ефективно управление на индивидуално и екипно ниво. Обучаемите участваха в разработването на симулационни казуси, по време на които се прилагаха различни подходи и методи на управление. Обучителите обърнаха специално внимание на различните инструменти и средства позволяващи и благоприятстващи изграждането на ефективни и ефикасни работни екипи. Специално внимание бе обърнато на мотивационните техники, имащи за цел изграждането на успешни екипи и тяхното подходящо управление. Практическите задачи, казуси и др. бяха насочени към публичния сектор.

За организацията и ефективността от обучението по тези модули можем да съдим по дадените отговори в анкетните карти на участниците. / Приложение 1/. Могат да се направят следните изводи :

1. В голямата си част участниците одобряват провеждането на такива обучения. За първи път проект по Оперативна програма „Административен капацитет” се реализира в министерството и затова одобрението на участниците е важно за по-нататъшната мотивация за реализиране на обучителни проекти.

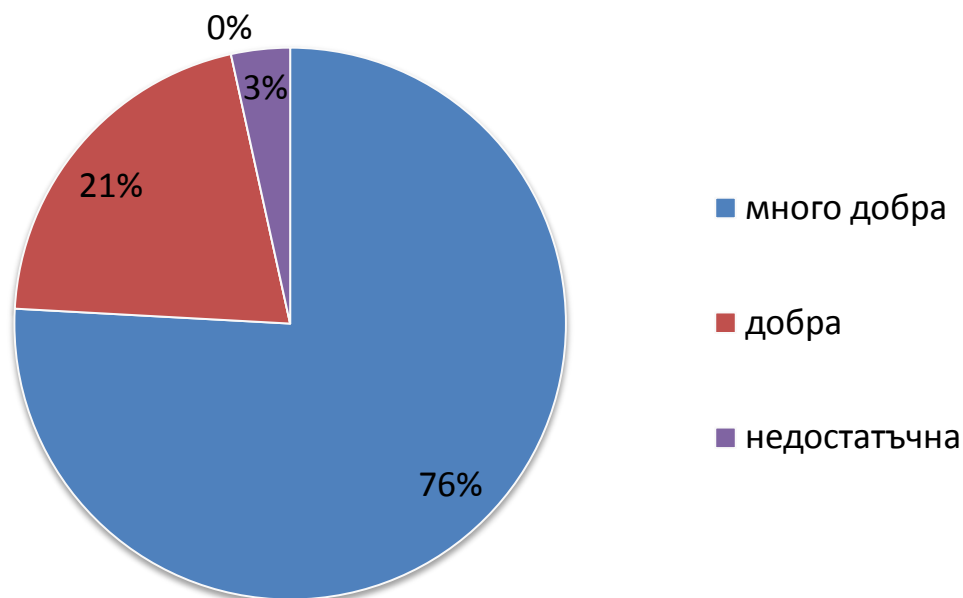
2. Най-много привърженици има за прилагането на практически занимания. Това е обяснимо, тъй като за първи път в МВНР се използва методика на обучение, основана на интерактивни занимания. При бъдещи подобни обучения такива занимания трябва да се провеждат в по-малки групи, да бъдат обвързани с вече решени конкретни казуси от дейността на отделните дирекции, което ще даде възможност за иновативни предложения и разсъждения от страна на обучаемите.

3. Занапред трябва да се проведе по-активна разяснителна кампания за възможностите, които дават европейските програми. Обвързването на проектни предложения със специфичната дейност на МВНР може да произведе приложен краен продукт с добавена стойност за дипломатическата служба и служителите на МВНР.

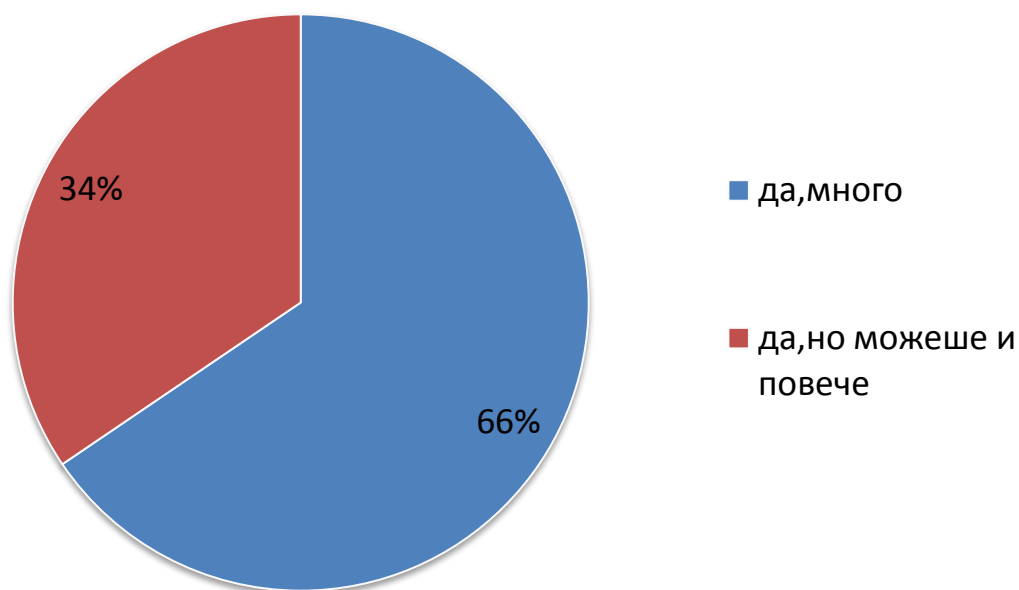
4. Обучението изпълни общите цели на проекта – повишаване на професионалната компетентност и квалификация на служителите в администрацията на МВНР , подобряване на управлението и комуникацията между дирекции и отдели чрез изграждане на умения за екипна работа и повишаване мотивацията на служителите за по- добра работа чрез обучение.

Модул 1.Стратегическо лидерство, изграждане и управление на екип

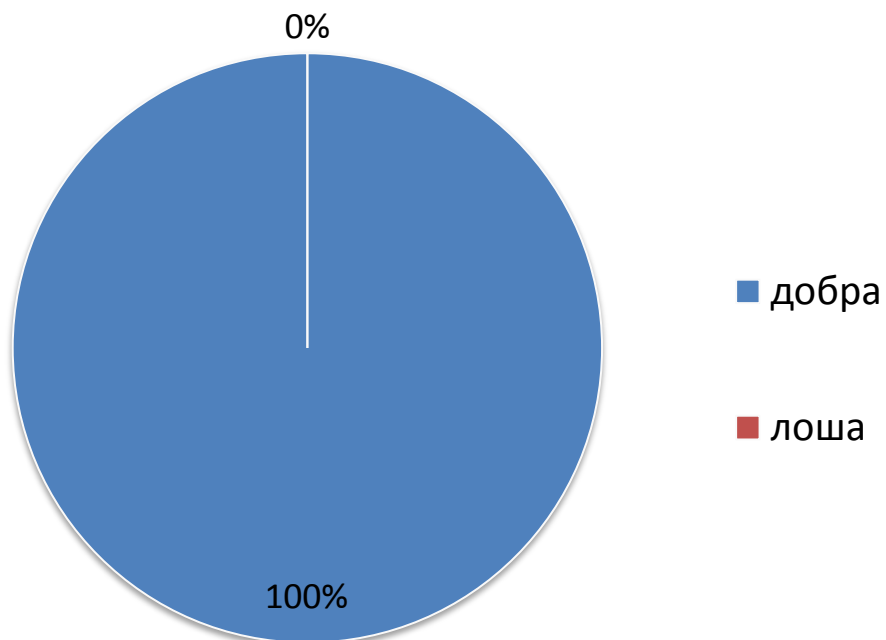
1. Подготвеност на преподавателите



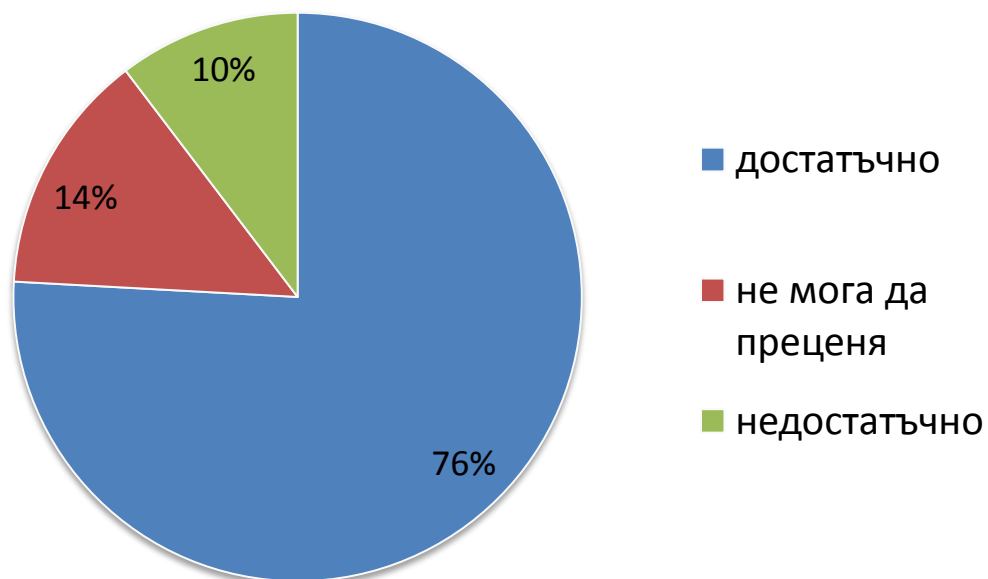
2.Полезност на практическите занятия



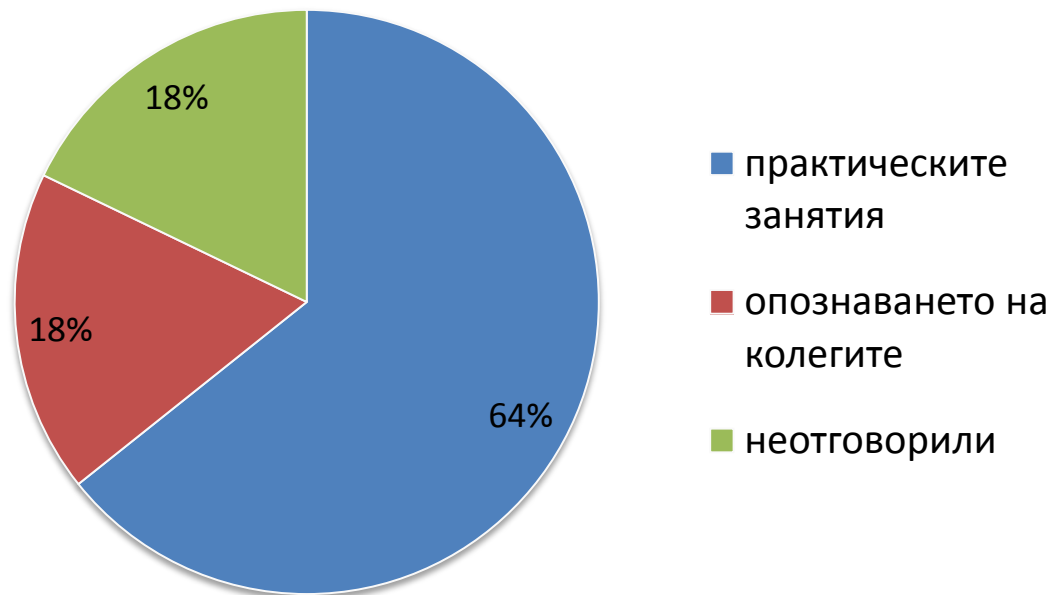
3. Логистика по организирането на обученията



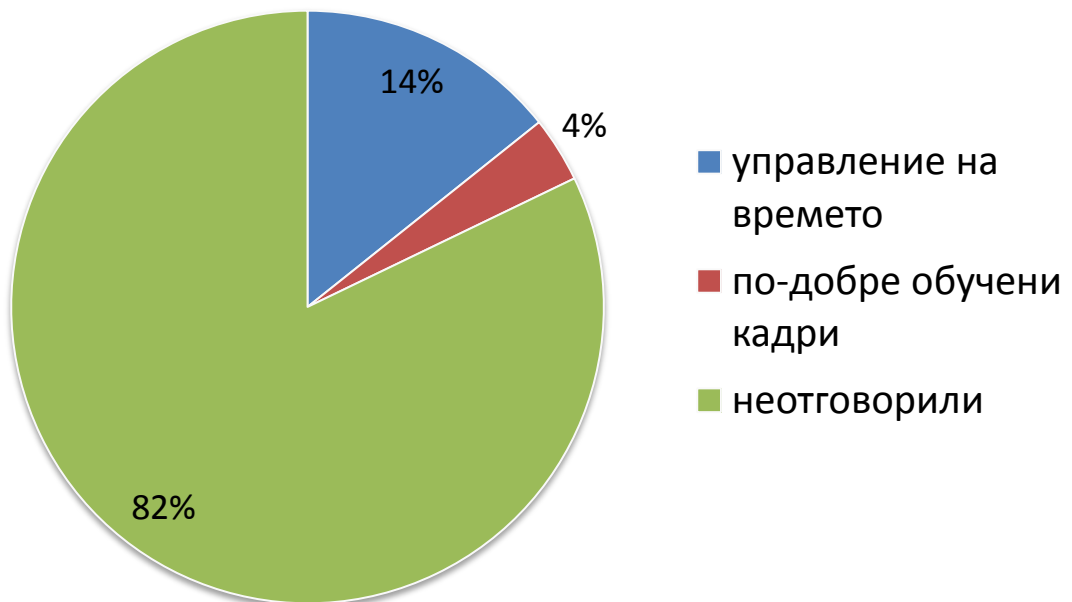
4. Отделено време



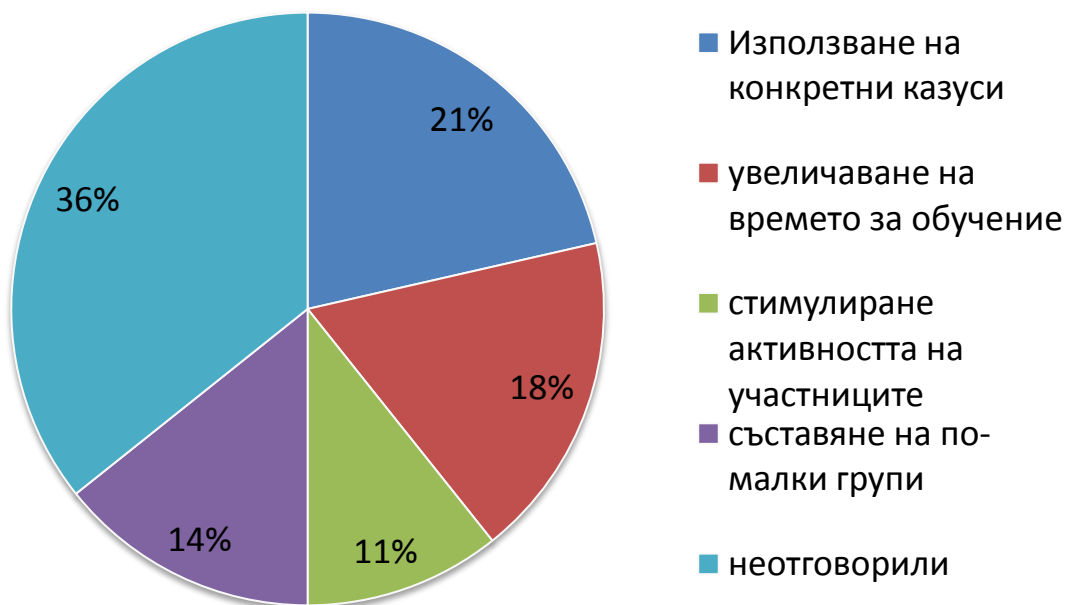
5. Силни страни на обучението



6. Избягване на бъдещи грешки

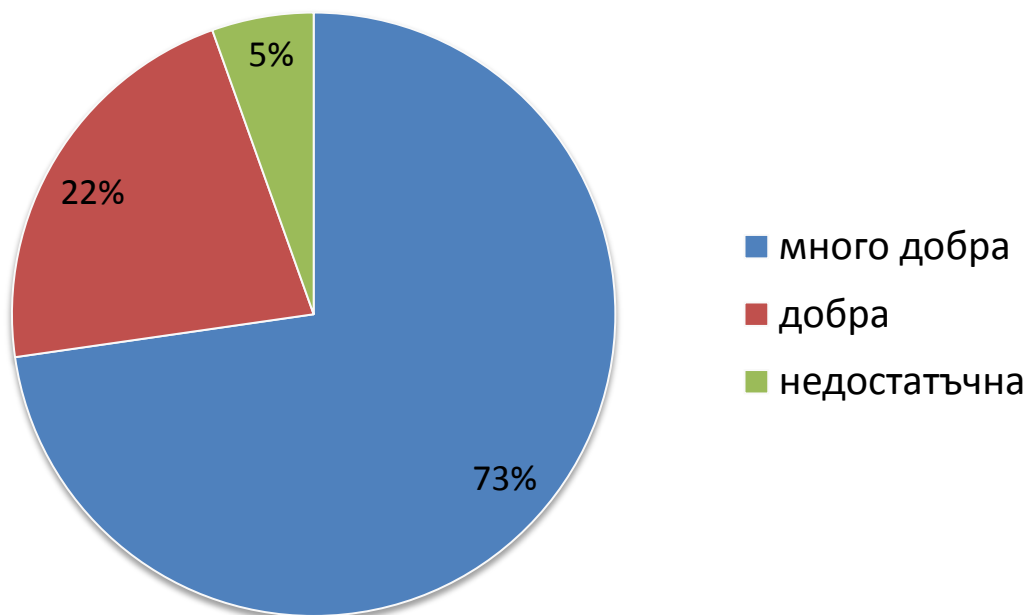


7. Подобрения

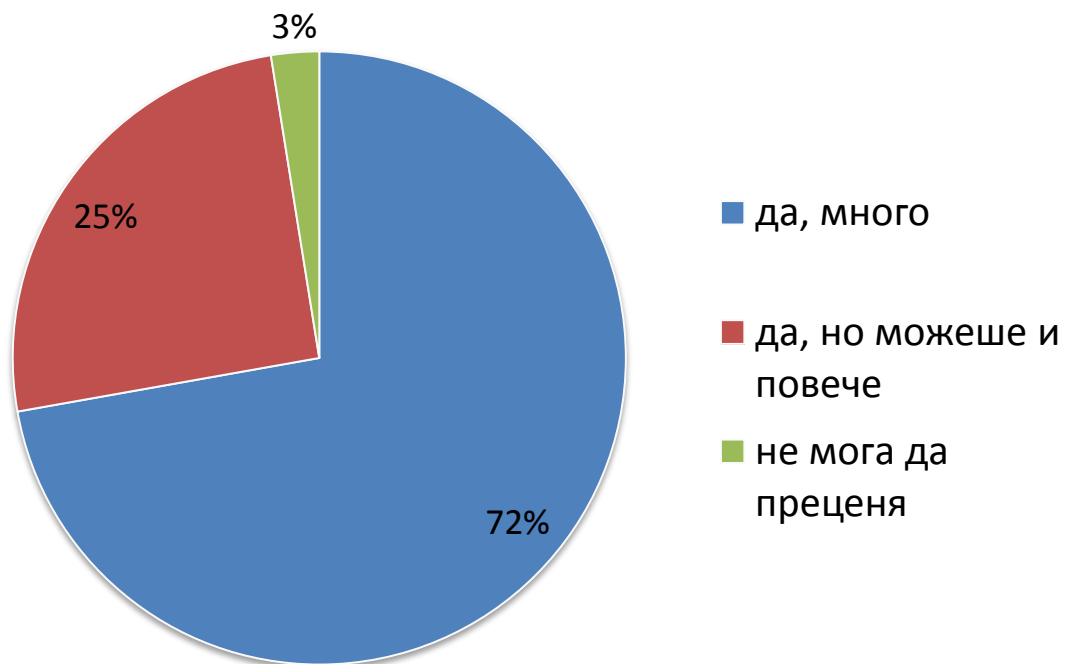


Модул 2 Екипна ефективност

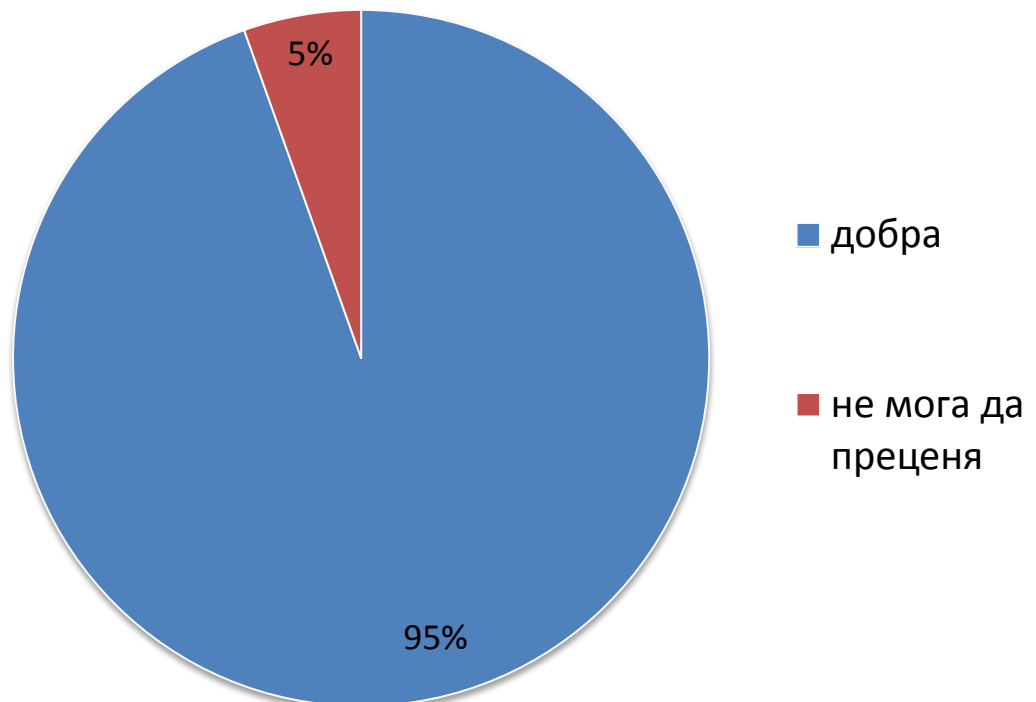
1. Подготвеност на преподавателите



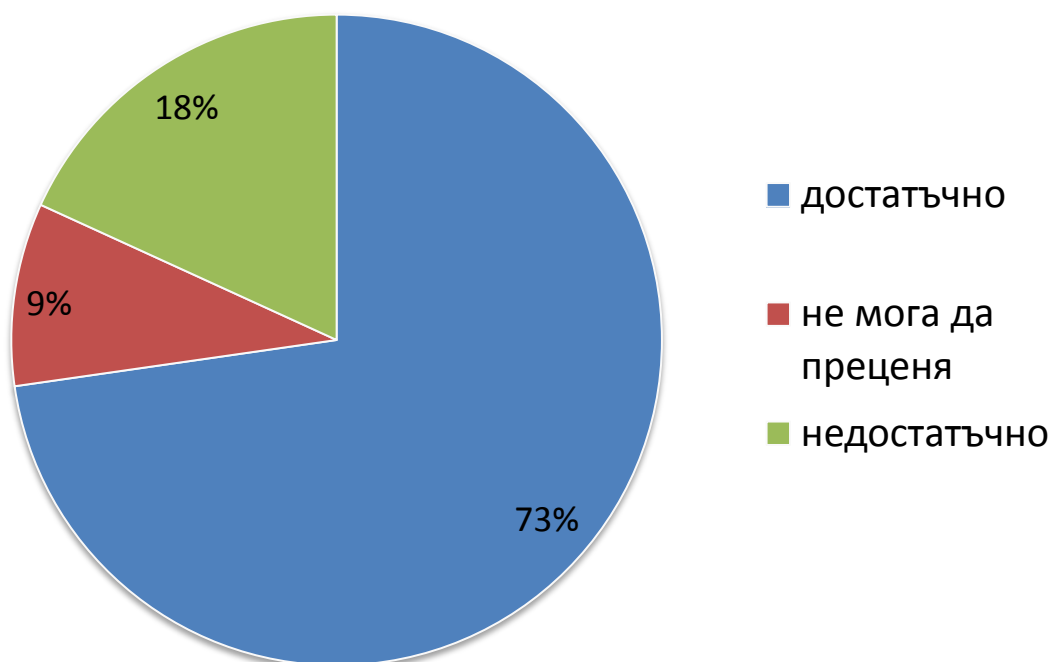
2. Полезност на практическите занятия



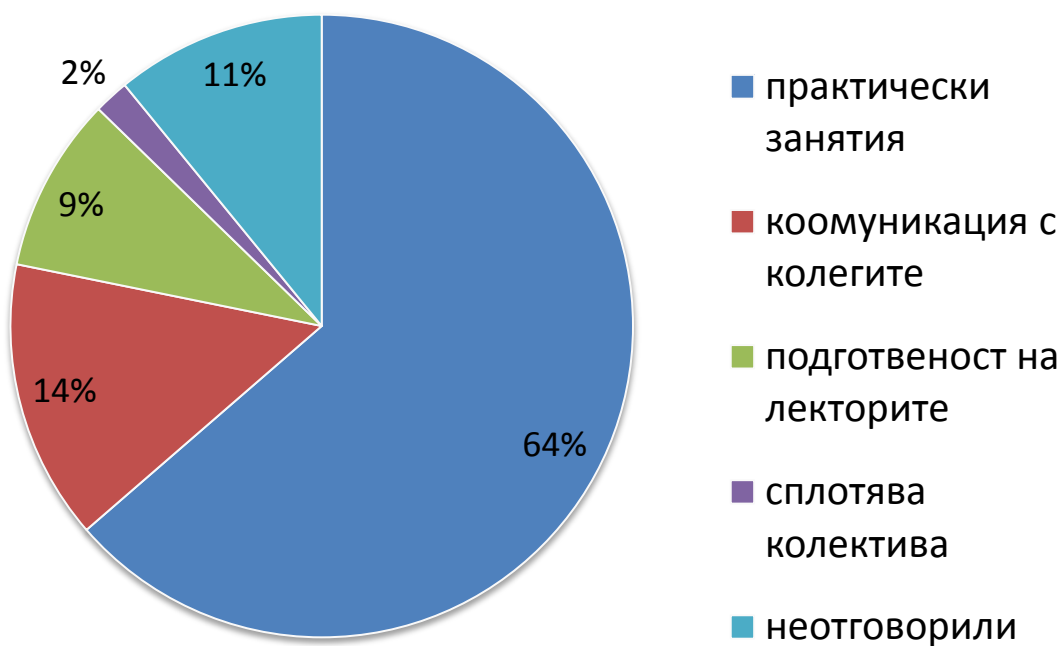
3. Логистика по организирането на обученията



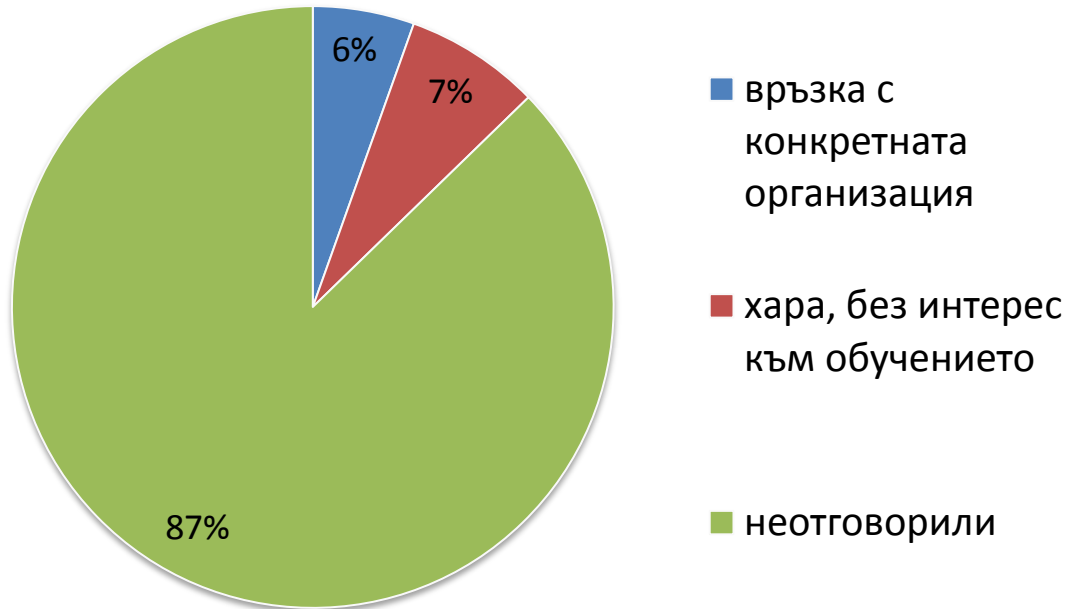
4. Отделено време

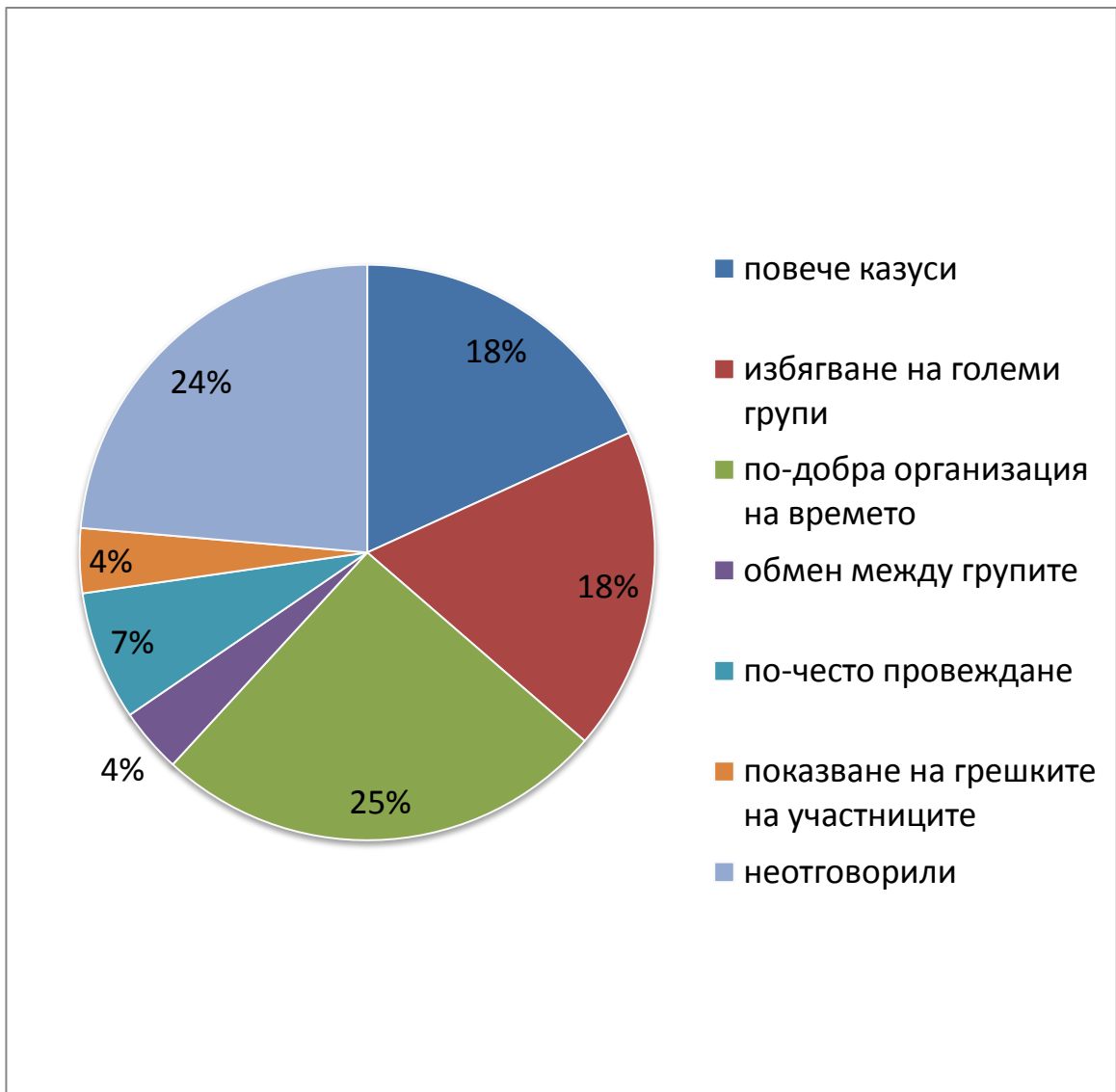


5. Силни страни на обучението



6. Избягване на бъдещи грешки





Обученията доведоха до актуализиране и надграждане на професионалната компетентност на служителите в администрацията на МВНР.

Проектът бе управляван и администриран според изискванията и насоките за изпълнение на проекти финансирани по ОПАК, съответните постановления за изпълнение, отчет и възлагане на външни изпълнители по ЗОП, както и според вътрешните процедури и националните нормативни изисквания за счетоводна отчетност.

Обучителните материали от проекта са предоставени на всички дирекции, за да могат служителите, които не са преминали обучението, да се запознаят с тях и ако имат нужда, да получат повече информация за проведените обучения.

Постигането на заложената цел на проекта доведе до изпълнение на стратегическата цел на ОПАК за подобряване работата на държавната администрация за реализиране на ефективни политики, качествено обслужване на гражданите и бизнеса и създаване на устойчив икономически растеж и заетост.